EDITION SEPTEMBRE 2012

# Les essentiels de votre carrière

## CHEFS D'ÉTABLISSEMENT DU PREMIER DEGRÉ

**S**yndicat **N**ational de l'**E**nseignement **C**hrétien
128, avenue Jean Jaurès - 93697 Pantin cedex
Tél. 01 73 30 42 42
contact@snec-cftc.fr - www.snec-cftc.fr

Syndicat CFTC

# On est responsable de ceux que l'on assure !

Dyn'Marchak - Le Petit Prince TM © Succession Antoine de Saint Exupéry - 2005 - crédit photo : Graphicobsession

**ARPEGE PRÉVOYANCE,** l'institution **spécialisée dans la couverture** des risques décès, incapacité, invalidité et frais de santé

Pour plus d'informations :

**www.groupe-arpege.com**

**Mulhouse** : 03 89 56 85 00
**Strasbourg** : 03 90 22 82 00

ARPEGE PRÉVOYANCE
GROUPE RÉUNICA

RÉUNICA

Prévoyance Épargne Retraite Santé Action Sociale

**ARPEGE PREVOYANCE :** Institution de prévoyance régie par les articles L 931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale, autorisée par un arrêté en date du 10 septembre 1997 et enregistrée sous le n° IP 945 par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Adresse du siège : 143 avenue Aristide Briand - BP n°2439 - 68067 Mulhouse Cedex

**GROUPE REUNICA :** Groupement d'Intérêt Economique, régi par les articles L.251-1 à L.251-23 du Code Commerce, ayant son siège social au 154, rue Anatole France - 92599 Levallois Perret Cedex et assurant la mise en commun de moyens pour le compte d'institutions de retraites complémentaires ARRCO-AGIRC, d'institutions de Prévoyance et de Mutuelles,Ville du greffe d'immatriculation : Nanterre. Inscrit au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 394 816 508

**Le Snec-CFTC** a le plaisir de vous offrir ce guide qui vous accompagnera au long de l'année scolaire. Il n'a pas la prétention de répondre à toutes les questions que vous vous posez, mais de vous permettre de trouver les éléments de réponse en matière d'avancement, emploi, mouvement, congé... pour vous-même et les personnels de votre établissement.

**Le Snec-CFTC**, syndicat libre, indépendant de tout parti et pouvoir politique ou religieux :

- est présent sur l'ensemble du territoire métropolitain et d'outre-mer ;
- est un interlocuteur actif tant auprès des autorités administratives (ministère de l'Education nationale, inspections académiques, rectorat, trésorerie générale) que des instances ou autorités institutionnelles (secrétariat général de l'enseignement catholique, directions diocésaines, Formiris…).
- est un syndicat professionnel affilié à la CFTC, Confédération française des travailleurs chrétiens.

**Le Snec-CFTC** est à la pointe de l'action en faveur des chefs d'établissement du premier degré et agit de manière très concrète. Ses acquis sont réels et vérifiables. Il prend part à un certain nombre d'actions en faveur des chefs d'établissement :

- accompagnement et défense devant les prud'hommes ;
- intervention au ministère du Travail pour demander la rédaction d'un texte paritaire qui rattache le statut du chef d'établissement au Code du travail ;
- participation active à la commission de suivi du statut du chef d'établissement du premier degré ;

## Adhérer au Snec-CFTC, c'est :

– recevoir chez soi toutes les informations en temps réel ;
– ne pas se sentir isolé dans son établissement ;
– être écouté, renseigné, conseillé, aidé, défendu ;
– s'organiser pour porter ses revendications ;
– agir pour améliorer le système éducatif, la défense de l'enseignement privé sous contrat ;
– bénéficier d'une assistance juridique en cas de problèmes dans la vie professionnelle, de consultations juridiques gratuites concernant la vie professionnelle ou privée, de l'assistance psychologique Psya.

Pour retrouver les coordonnées des responsables départementaux et académiques, consulter la page d'accueil de notre site : www.snec-cftc.fr

# Obligations de services des maîtres

Les maîtres de l'enseignement privé sous contrat sont soumis aux mêmes obligations que les maîtres de l'enseignement public, notamment par rapport :

- à la durée journalière et annuelle des services d'enseignement ;
- aux programmes et aux objectifs à atteindre ;
- au devoir de réserve et discrétion.

Ils bénéficient des mesures applicables aux maîtres titulaires de l'enseignement public en matière de :

- rémunération (traitement brut) ;
- déroulement de carrière ;
- protection sociale ;
- congés ;
- cessation d'activité.

## Surveillances en premier degré

**Accueil des élèves :** il a lieu dix minutes (sous contrat d'association) ou quinze minutes (sous contrat simple) avant le début de la classe.

**Sortie des élèves :** en maternelle, les enfants sont repris par leurs parents ou par des personnes nommément désignées.

En primaire, les élèves sont rendus à leur famille. Il ne peut être fait obligation aux maîtres d'assurer la garde des élèves après l'horaire de leur service normal, sauf s'ils participent à un service d'accueil (service rémunéré).

**Interclasse :** les maîtres contractuels n'ont aucune obligation en la matière. La surveillance ne peut être assurée que par des maîtres volontaires. Cette surveillance est rémunérée.

## A propos des 108 heures

Le chef d'établissement, en concertation avec l'équipe éducative, a la liberté d'organiser les 108 heures.
Ces 108 heures doivent comprendre un volume horaire de 60 heures *"consacré à de l'aide personnalisée (…) ce volume horaire incluant «un temps d'organisation proportionné correspondant»"*.
Les équipes pédagogiques ont la liberté de répartir et d'organiser les 48 autres heures entre différentes activités (*"aide individuelle aux élèves en difficulté, travail en équipe, à la relation avec les familles ou à l'implication dans un projet personnalisé de scolarisation d'un élève handicapé"*).

POUR VOUS,

Enseignants,
Salariés,
Parents d'élèves
de l'enseignement
privé.

LE BON CHOIX SANTÉ **PAR CONVICTION**

mnec
IDENTITÉS MUTUELLE

N°Vert 0 800 004 711
APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

MUTUELLE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

WWW.MNEC.FR

# Avancement

***Qu'est-ce qu'une promotion au choix, au mi-choix ou au grand choix ?***

**C'est un gain de temps dans un échelon de six mois à deux ans et demi :**

– selon l'échelon ;

– selon la nature du choix (grand choix, choix ou mi-choix).

***Que prend-on en compte pour obtenir un choix ?***

Chaque enseignant se voit attribuer une note globale appelée barème.

**En premier degré**, le barème est la somme de :

– l'ancienneté de services ;

– la note d'inspection.

***Comment départager les promouvables ?***

Les promotions sont examinées au titre de l'année civile pour les instituteurs et au titre de l'année scolaire pour les autres enseignants.

Tout maître qui a acquis une durée minimale dans un échelon est promouvable. Le barème est le seul critère permettant de départager les promouvables. Dans une même catégorie et un même échelon, tous les maîtres sont classés dans l'ordre de leur barème. On retient les :

– 30 % premiers au grand choix (choix pour les instituteurs) ;

– 5/7e suivants au choix (mi-choix pour les instituteurs).

Pour chaque changement d'échelon, le maître est proposé une seule fois au grand choix et une seule fois au choix (choix, mi-choix pour les instituteurs).

Selon la catégorie de rémunération, d'autres promotions sont possibles (hors classe, classe exceptionnelle… voir grilles page 9 à 11).

**En savoir plus ?**

**Consulter le site : www.snec-cftc.fr**

# Indemnité de direction du chef d'établissement

*(cf. article 4 du statut)*

L'indemnité de direction des chefs d'établissement du premier degré est composée de :
– une indemnité dépendant du nombre de classes de l'école dirigée ;
– une bonification indiciaire après une formation initiale validée ;
– une revalorisation de carrière.

## Bonification

Une bonification de 40 points est accordée au chef d'établissement dont la formation est validée conformément au cahier des charges promulgué par la commission permanente et annexé au présent statut. Cette bonification prend effet au 1er septembre qui suit la date de validation.

## Avancement triennal

Depuis le 1er septembre 2008, les chefs d'établissement bénéficient d'une revalorisation de carrière sous la forme d'une bonification indiciaire. Tous les trois ans sont ajoutés à la rémunération :
– 5 points de manière automatique ;
– de 0 à 5 points pouvant être attribués par l'Ogec sur proposition de la tutelle, après l'entretien d'évaluation avec le chef d'établissement concernant sa mission.
La première bonification est attribuée au 1er septembre 2011.
La périodicité triennale n'est pas interrompue par une mutation du chef d'établissement.

**Indemnité dépendant du nombre de classes de l'école dirigée**

| Nombre de classes | Grille au 01.09.08 | Salaire mensuel brut en € |
|---|---|---|
| 1 | 80 | 370,42 |
| 2 | 90 | 416,73 |
| 3 | 100 | 463,03 |
| 4 | 110 | 509,33 |
| 5 | 120 | 555,64 |
| 6 | 130 | 601,94 |
| 7 | 135 | 625,09 |
| 8 | 140 | 648,24 |
| 9 | 145 | 671,39 |
| 10 | 150 | 694,54 |
| 11 | 155 | 717,69 |
| 12 | 160 | 740,84 |
| 13 | 165 | 763,99 |
| 14 | 170 | 787,14 |
| 15 | 180 | 833,45 |
| 16 | 185 | 856,60 |
| 17 | 190 | 879,75 |
| 18 | 195 | 902,90 |
| 19 | 200 | 926,05 |
| 20 | 205 | 949,20 |
| 21 | 210 | 972,35 |
| 22 | 215 | 995,50 |
| 23 | 220 | 1 018,65 |
| 24 | 225 | 1 041,80 |
| 25 | 230 | 1 064,95 |
| 26 | 235 | 1 088,10 |
| 27 | 240 | 1 111,25 |
| 28 | 245 | 1 134,40 |
| 29 | 250 | 1 157,55 |
| 30 | 255 | 1 180,70 |
| 31 | 260 | 1 203,88 |

**Sont pris également en compte dans le calcul de l'indemnité :**
– les postes ASH et langues régionales ;
– la situation des chefs d'établissement dirigeant plusieurs écoles ayant chacune un contrat et un numéro de RNE propre (bénéficie de 50 points supplémentaires qui s'ajoutent au nombre total de classes).
– l'indemnité de responsabilité de direction d'un établissement du second degré ;
– les missions spécifiques (50 à 100 points selon la nature de la mission : succession difficile, transformation de l'établissement, mission particulière donnée par la tutelle…).

# Protection sociale

## Congés

Le chef d'établissement a droit à un minimum de 6 semaines de congés annuels au cours de l'année, dont 4 semaines continues pendant les grandes vacances. Le contrat de travail du chef d'établissement doit préciser le nombre exact de semaines de congés payés.

## Maladie, accident du travail

Le chef d'établissement empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail doit en avertir l'établissement. Si l'arrêt de travail dure plus de 48 heures, il doit être constaté par un certificat médical, dans les conditions prévues par la législation en vigueur. L'autorité de tutelle et la direction diocésaine doivent être prévenues.
Après un an d'ancienneté dans l'établissement, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail dûment constaté par certificat médical, l'établissement, sauf dispositions légales plus favorables, verse au chef d'établissement, à l'échéance habituelle, la fraction nette de l'indemnité de direction non garantie par les organismes de Sécurité sociale :
– pendant un mois pour les chefs d'établissement ayant d'un à deux ans de fonction dans l'établissement ;
– pendant trois mois pour les chefs d'établissement ayant plus de deux ans de fonction dans l'établissement.
Ce droit à indemnisation est ouvert dans la mesure où les droits indiqués ci-dessus n'ont pas été utilisés au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail. Il est limité au reliquat.
Au-delà du délai garanti par l'organisme de gestion, l'organisme de prévoyance prend le relais.

## Maternité, paternité

Le chef d'établissement en congé de maternité, paternité ou en congé légal d'adoption, bénéficie de son salaire net, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

## Cotisation retraite

L'organisme de gestion est tenu d'affilier le chef d'établissement aux organismes de retraite complémentaire prévus par la législation en vigueur. L'organisme de gestion peut conclure avec le chef d'établissement un accord particulier lui permettant d'acquérir les droits à une retraite supplémentaire.

## Départ en retraite

Le chef d'établissement bénéficie, à la date de son départ en retraite, de l'indemnité prévue par les textes en vigueur. La totalité des services de direction accomplis sur l'ensemble du territoire national est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

# Mouvement

## Nomination

La nomination des chefs d'établissement relève de la tutelle compétente (article 1 du statut).
La nomination par l'autorité de tutelle compétente entraîne la signature d'un contrat de travail, en qualité de cadre, entre l'organisme de gestion et l'intéressé.
Ce contrat de travail, ses annexes et avenants successifs sont établis conformément au présent statut et à ses annexes. Ils sont visés par l'autorité de tutelle.
Dès la nomination du chef d'établissement, le conseil d'administration de l'organisme de gestion, après délibération, attribue au chef d'établissement les délégations nécessaires à l'exercice de sa mission telles qu'elles sont prévues à l'article 2.7 du statut et détermine les modalités de leur compte-rendu. Le procès-verbal de cette réunion figurera en annexe au contrat du chef d'établissement.

## Période d'essai

La période d'essai, pour un chef d'établissement entrant en fonction pour la première fois, est de 4 mois. La rupture de la période d'essai est fixée par l'article 3.4.1 du statut.
Un chef d'établissement ayant déjà bénéficié d'un contrat à durée indéterminée relevant du statut de l'enseignement catholique et qui reçoit, pour un autre établissement, une lettre de mission d'une autorité de tutelle, a droit à la signature immédiate d'un contrat à durée indéterminée sans période d'essai. Toutefois, la signature d'un contrat comprenant une période d'essai de 4 mois peut être envisagée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

## Mobilité et cessation de fonction

Pour favoriser la mobilité des chefs d'établissement, le montant des frais de déménagement occasionnés par l'acceptation de la mobilité du chef d'établissement, à la demande d'une tutelle ou de l'Ogec, est pris en charge par le nouvel établissement dirigé après négociation avec l'organisme de gestion.

Le chef d'établissement informe avant le 1er mars, sauf cas de force majeure, son autorité de tutelle et le président de l'organisme de gestion de son souhait de mobilité.

La cessation de fonction peut aussi intervenir au cours de la période d'essai à l'initiative de la tutelle ou du chef d'établissement.
La rupture du contrat de travail est possible par commun accord entre l'organisme de gestion et le chef d'établissement.

La démission de la fonction de chef d'établissement entraîne la nomination sur un service d'enseignement dans un autre établissement, avec le bénéfice de la priorité accordée aux maîtres en suppression d'emploi par l'accord sur l'emploi en premier degré [NDLR priorité A2].

# L'EAAD

***Depuis juin 2011, les chefs d'établissement doivent mener un entretien annuel d'aide et de développement (EAAD) avec chaque salarié de l'établissement.***

## A quoi sert l'entretien ?

- Faire le bilan du travail réalisé et des problèmes rencontrés (retour sur un an).
- Fixer de nouveaux "objectifs[1]" pour l'année à venir.
- Recueillir les souhaits des salariés en matière de formation et mobilité professionnelle.

**Deux fonctions essentielles et simultanées**

– Une fonction de dialogue.
– Une fonction de résolution des problèmes.

## Comment mettre en place cet entretien ?

Le CHSCT ainsi que le Comité d'entreprise (ou à défaut la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel) doivent être consultés avant la mise en place des entretiens EAAD. Une information auprès du personnel doit aussi avoir été réalisée dans l'établissement, information présentant les documents et l'éthique de ces entretiens.

Deux semaines environ avant la date fixée pour l'entretien, le chef d'établissement adresse au salarié une invitation avec un document comportant :

– le support de l'EAAD comprenant les données générales du salarié et son poste : parcours au sein de l'établissement, vie professionnelle, formation, stages, profil de poste…
– le mode d'emploi ;
– une grille d'appréciation.

L'entretien portera sur cette analyse faite par le salarié et l'employeur.

1. Les objectifs sont entendus ici au sens d'actions, de résultats attendus, de délais et de moyens pouvant concerner la fonction actuelle, un élargissement de celle-ci, le comportement dans la fonction, des progrès à réaliser dans la maîtrise des compétences individuelles ou encore un niveau d'implication dans le poste.

## Comment se déroule cet entretien ?

L'entretien se déroule entre le chef d'établissement (ou le cadre) et le salarié. Il ne peut pas y avoir une tierce personne qui assiste à l'entretien. Le salarié ayant reçu son invitation quinze jours avant, il aura eu la possibilité de préparer son entretien en faisant appel à un autre collègue, un ami, pour se faire aider dans la démarche. Dans ce cas, il peut arriver avec sa grille préremplie à l'entretien. Le chef d'établissement aura lui aussi préparé de son côté avec les mêmes grilles. L'entretien consistera alors, à partir d'une fiche vierge, à reprendre point par point ces grilles pour en établir une commune.
S'il y a des points de divergence, l'entretien doit pouvoir permettre une explication dans le respect de l'un et de l'autre. L'objectif est de parvenir en fin d'entretien à une grille unique et commune, acceptée par les deux parties.

## L'entretien porte sur deux points

- L'appréciation de l'activité qui vise à échanger, dresser le bilan de l'activité du salarié sur l'année passée, rechercher les évolutions éventuelles du poste en définissant ou redéfinissant les objectifs pour l'année à venir. Attention, les objectifs fixés doivent être réalistes et réalisables…

> **Attention :** l'évaluation porte sur les objectifs définis lors du précédent entretien annuel et ne peut en aucun cas quitter le champ professionnel du salarié ni toucher son domaine relationnel privé.

- Les besoins de formation du salarié nécessaires à une évolution de sa carrière ou une mise à niveau rendu indispensable par l'évolution de sa fonction.

A la fin de l'échange, le support de l'entretien (annexe 1) sera signé de part et d'autre, et la grille d'évaluation y sera jointe. Une copie sera remise dès la fin de l'entretien au salarié, l'autre étant conservée par le chef d'établissement.
En cas de désaccord, le salarié dispose de 48 heures pour le formuler dans la case 7 de l'annexe 1 et apporter une rectification, ou en annexant par courrier ses remarques. Le chef d'établissement n'a pas

cette possibilité de modification ni de répondre à ces remarques. Par contre, il a obligation de les archiver avec la grille, celle-ci pouvant être demandée pour consultation par l'inspecteur du travail.

## Peut-on modifier la grille ou modifier des documents de l'accord ?

Non à l'exception de l'annexe 5 dans un cadre particulier. Il faut en effet que les instances représentatives du personnel aient donné un double accord : pour permettre la modification du contenu et pour les modifications elles-mêmes. Ces accords doivent être donnés par écrit et signés.
Dans tous les autres cas, toute modification entraînerait la non-validité de ces entretiens EAAD.

## Un salarié peut-il refuser de se rendre à l'EAAD ?

Si l'employeur n'a pas informé préalablement les salariés et leurs représentants ou s'il n'a pas déclaré son système d'évaluation à la Cnil, il ne peut sanctionner le salarié qui refuse de se soumettre aux entretiens d'évaluation (cass. soc. 28 novembre 2007, n° 06-21964, BC V n° 201).
A l'inverse, si ces formalités ont bien été suivies, ou si elles n'avaient pas lieu d'être (établissement sans représentants du personnel), le refus du salarié peut être sanctionné et conduire à un licenciement (cass. soc. 10 juillet 2002, n° 00-42368 FD).

# UNIPREVOYANCE

**Nous unissons nos compétences pour mieux vous servir**

Que vous soyez chef d'établissement, salarié ou enseignant, Uniprévoyance couvre les risques incapacité, invalidité et décès – Accords Nationaux de Prévoyance.
En complémentaire santé, sollicitez notre expertise pour obtenir une étude personnalisée et adaptée.

Découvrez l'espace dédié à l'Enseignement privé d'Uniprévoyance en cliquant sur www.uniprevoyance.fr puis dans « Mon espace branche ».

***Institution Paritaire de Prévoyance***

UNIPREVOYANCE
10 rue Massue
94307 Vincennes cedex
Tel : 01 58 64 41 42 37

# Autorisations d'absence des salariés

| Salariés | Mariage | | Décès | | | | | Garde enfant malade |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | du salarié | d'un enfant | Conjoint Enfants | Parents | Beaux-parents | Frères - sœurs | Ascendants petits-enfants | |
| Code du travail | 4 jours | 1 jour | 2 jours | 1 jour | 1 jour | 1 jour | - | - |
| PSAEE Personnel éduc. Documentalistes | 4 jours | 3 jours | 3 jours | 3 jours | 3 jours | 3 jours | 3 jours | 3 jours PT + 6 jours DT |
| Psychologues Prof. hors contrat second degré et techn. | 4 jours | 3 jours | 3 jours | 3 jours | 3 jours | 1 jour | - | 3 jours |
| Maîtres premier degré cath. hors contrat | 4 jours | 1 jour | 3 jours * | 3 jours* | 1 jour* | 1 jour* | - | comme maîtres s/c |
| Maîtres premier degré non cath. hors contrat | 4 jours | 3 jours | 3 jours | 3 jours | 3 jours | 1 jour | - | - |

* Ou pour maladie grave.

# Congés des salariés

| | Durée et traitement |
|---|---|
| **Maladie ordinaire (COM)** | Plein traitement pendant la durée prévue par la convention collective, déduction faite des IJSS. 360 jours maxi |
| **Longue maladie (CLM)** | ALD (Affection de longue durée). Plein traitement 3 ans maximum assuré par IJSS. Puis pension d'invalidité |
| **Longue durée (CLD)** | |
| **Pour accident de service ou pour maladies contractées dans l'exercice des fonctions** | Plein traitement assuré jusqu'à la consolidation |
| **Maternité** | 16 semaines (1er ou 2e enfant) ou 26 semaines (à partir du 3e enfant). Plein traitement |
| **Adoption** | 10 semaines (1er ou 2e enfant), 18 semaines (3e enfant ou plus). Maintien du salaire net déduction faite des IJSS |
| **Paternité** | 11 jours (ou 18 jours en cas de naissances multiples) pris dans les 4 mois qui suivent la naissance. Maintien du salaire net déduction faite des IJSS |
| **Accompagnement d'une personne en fin de vie** | 3 mois, renouvelable une fois. Sans rémunération |
| **Congé parental** | Accordé par période d'un an renouvelable deux fois. Il prend fin au plus tard au 3e anniversaire de l'enfant. Congé non rémunéré |

# Autorisations d'absence des enseignants

| Autorisations d'absence de droit liées aux élections | |
|---|---|
| Participation aux travaux des assemblées publiques électives | Plein traitement |
| Participation en tant que membre d'un conseil municipal, général ou régional : aux séances plénières, aux réunions des commissions dont il est membre, aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune, le département ou la région. | L'employeur n'est pas tenu de payer comme temps de travail le temps passé par l'élu aux séances et réunions précitées |
| Crédits d'heures accordés aux membres des conseils municipaux, généraux et régionaux | Sans traitement aménagement en début d'année scolaire du service hebdomadaire des personnels enseignants |
| Candidature à une fonction publique élective | Sans traitement<br>10 à 20 jours récupérables |

| Autorisations d'absence de droit diverses | |
|---|---|
| Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse | Plein traitement |
| Mesures de prophylaxie et éviction du maître en cas de maladie contagieuse (obligatoire) | Plein traitement |
| Pour passer des concours | 2 jours ouvrables non dissociables précédant la 1re épreuve + durée du concours<br>Plein traitement |
| Pour jury d'examen | Plein traitement |
| Participation aux travaux des organismes professionnels | Plein traitement |
| Autorisation d'absence pour participer aux CCMA et CCMD | Plein traitement – Durée totale = délais de route et durée prévisible de la réunion + temps égal à cette durée pour la préparation et le compte rendu des travaux |
| Mandat syndical | 10 à 20 jours par an selon les niveaux |
| Participation à un jury de cour d'assises | Plein traitement |

| Autorisations d'absence facultatives | |
|---|---|
| L'avis du chef d'établissement est nécessaire, mais la décision est prise par l'inspecteur d'académie. | |
| Décès ou maladie très grave du conjoint, partenaire du Pacs, père, mère ou enfants | 3 jours ouvrables* plein traitement<br>(éventuels délais de route 48 h maxi aller et retour) |
| Mariage ou Pacs du maître | 5 jours ouvrables* plein traitement<br>(éventuels délais de route 48 h maxi aller et retour) |
| Maladie ou garde momentanée d'un enfant (en nombre de demi-journées d'absence) | Droit par année civile : nombre de demi-journées travaillées (1 à 4 h de cours) + 2 (âge limite : 16 ans, pas de limite d'âge si enfant handicapé) |
| Déplacement à l'étranger à titre personnel (autorisation exceptionnelle) | Sans traitement |
| Préparation à l'accouchement<br>Aménagements d'horaires pendant la grossesse | Plein traitement<br>Avis du médecin de prévention |
| Allaitement | Plein traitement – 1 h par jour en deux fois<br>De droit si l'administration possède une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants |

| Autorisations d'absence accordées par certaines académies | |
|---|---|
| Mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur | 1 jour ouvrable* |
| Décès d'un proche parent (frère, sœur, neveu, nièce, grand-père, grand-mère, beaux-parents) du maître ou de son conjoint | 1 jour ouvrable*<br>(+ délais de route éventuels) |

* Jours ouvrables : tous les jours sauf dimanches et jours fériés.

# Congés des enseignants

| | |
|---|---|
| **Congé ordinaire de maladie (COM)** | |
| – 3 mois à plein traitement – 9 mois à demi-traitement | Service protégé |
| **Congé de longue maladie (CLM)** | |
| – 1 an à plein traitement – 2 ans à demi-traitement (périodes de 3 à 6 mois) + sup. fam. et indem. de rés. en totalité | Service protégé |
| **Congé de longue durée (CLD)** | |
| – 3 ans à plein traitement – 2 ans à demi-traitement | Service protégé |
| **Congé pour accident de service ou pour maladies contractées dans l'exercice des fonctions** | |
| Plein traitement jusqu'à guérison ou consolidation puis possibilité – COM (3 mois + 9 mois) – CLM (1 an + 2 ans) – CLD (5 ans + 3 ans) | Service protégé |
| **Congé de longue maladie ou de longue durée d'office** | |
| 1 mois à plein traitement | Service protégé |
| **Disponibilité d'office** | |
| A expiration des droits à congés maladie : 1 an renouvelable 2 fois, voire 3 fois Sans traitement (mais indemnisation pendant 3 ans maximum à hauteur du demi-traitement ou des 2/3 si 3 enfants) | Le maître est soit : – réintégré sur un service vacant ; – admis à la retraite ; – reclassé. |

| | |
|---|---|
| **Congé de maternité** | |
| Congé prénatal + postnatal : 16 semaines (6 + 10)<br>1er ou 2e enfant : une partie de la période prénatale (3 semaines maximum) peut être reportée sur la période postnatale, à la demande et sur prescription médicale | Plein traitement<br>Service protégé |
| Naissance d'un 3e enfant : 26 semaines<br>congé prénatal : 8 ou 10 semaines<br>congé postnatal : 18 ou 16 semaines<br>Report possible d'une partie de la période prénatale sur la période postnatale (cf. 1er ou 2e enfant) | |
| Naissances multiples<br>Jumeaux (34 semaines). Congé prénatal : 12 à 16 semaines ; congé postnatal : 22 à 18 semaines<br>Triplés ou plus (46 semaines). Congé prénatal : 20 à 24 semaines ; congé postnatal : 26 à 22 semaines<br>Report possible d'une partie de la période prénatale sur la période postnatale (cf. 1er ou 2e enfant) | |
| **Congé d'adoption** | |
| Durée après l'arrivée au foyer, 1er ou 2e enfant : 10 semaines<br>A compter du 3e enfant : 18 semaines – Adoptions multiples : 22 semaines | Plein traitement<br>Service protégé |
| **Congé de paternité** | |
| 11 jours calendaires (samedi, dimanche et jours fériés compris) consécutifs maximum (18 jours en cas de naissances multiples) pris dans les 4 mois qui suivent la naissance. | Plein traitement<br>Service protégé |
| **Congé supplémentaire en cas de naissance ou adoption** | |
| 3 jours au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption | Plein traitement |
| **Congé parental** | |
| Durée : de 6 mois à 3 ans (par périodes de 6 mois)<br>Pris par : la mère ou le père dans les 3 ans qui suivent la naissance ou l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans.<br>Ancienneté réduite de moitié pour l'avancement d'échelon<br>Droit ouvert à chaque naissance ou adoption. Demande initiale 1 mois avant le début du congé. Renouvellement 2 mois avant. | Congé non rémunéré<br>Service protégé pendant 1 an par congé à compter de la rentrée scolaire qui suit le début du congé |

| Congés divers | | |
|---|---|---|
| **Congé de formation professionnelle** | 3 ans sur l'ensemble de la carrière, dont 1 an indemnisé à hauteur de 85 % | Service protégé |
| **Congé pour validation des acquis de l'expérience** | 24 h par an fractionnable | Plein traitement |
| **Congé pour bilan de compétences** | | |
| **Congé pour formation syndicale** | 12 jours ouvrables par an | Plein traitement |
| **Congé de présence parentale** | 310 jours ouvrés sur 36 mois | Sans traitement Service protégé |
| **Congé de solidarité familiale (ex. accompagnement d'une personne en fin de vie)** | 3 mois maximum | |
| **Service national actif** | | |
| **Activité militaire (instruction ou réserve)** | 30 jours maxi par année civile | Plein traitement |
| **Activité dans la réserve de sécurité civile** | 15 jours maxi par année civile | |
| **Activité dans la réserve sanitaire** | 45 jours maxi par année civile | |

| Disponibilités de droit | | |
|---|---|---|
| Pour donner des soins au conjoint (mariage ou pacs), à un enfant ou à un ascendant, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave | 3 années, renouvelable 2 fois | Sans traitement Le service du maître est protégé pendant 1 an. Au-delà le maître est réintégré après participation au mouvement du personnel |
| Pour élever un enfant de moins de 8 ans<br>Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint (mariage ou pacs), ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne (congé de soutien familial) | 3 années, renouvelable sans limitation si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours réunies | |
| Pour adopter un ou plusieurs enfants dans les Dom, les Tom ou à l'étranger | 6 semaines par agrément d'adoption | Sans traitement Le maître est réintégré sur son précédent service |
| Pour suivre son conjoint (mariage, pacs) | 3 années, renouvelable sans limitation si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours réunies | Sans traitement Service non protégé Le maître est réintégré après participation au mouvement du personnel |
| Pour exercer un mandat d'élu local | Toute la durée du mandat | |
| **Disponibilités sous réserve des nécessités du service** | | |
| Pour études ou recherches présentant un intérêt général | 3 années, renouvelable 1 fois | Sans traitement Service non protégé Le maître est réintégré après participation au mouvement du personnel |
| Pour convenances personnelles | 3 années, renouvelable dans la limite de 10 ans sur toute la carrière | |
| Pour créer ou reprendre une entreprise | 2 années | |

Les maîtres du diocèse (premier degré) ou de l'académie (second degré) demandant leur réintégration après une période de congé parental ou de disponibilité au-delà de la période pendant laquelle le service a été protégé, bénéficient de la priorité A3

Les autres maîtres demandant leur réintégration après une période de congé parental ou de disponibilité au-delà de la période pendant laquelle le service a été protégé, bénéficient de la priorité B4 ou B5 selon qu'ils peuvent justifier d'impératifs familiaux ou non.

Snec-CFTC

128, avenue Jean Jaurès, 93697 Pantin cedex
Tél. : 01 73 30 42 42
Site national : www.snec-cftc.fr
E-mail : contact@snec-cftc.fr

# Le calendrier scolaire

## Année 2012-2013

| Périodes | Zone A | Zone B | Zone C |
|---|---|---|---|
| Rentrée des enseignants* | Lundi 3 septembre 2012 | | |
| Rentrée scolaire des élèves | Mardi 4 septembre 2012 | | |
| Toussaint | Samedi 27 octobre 2012 – Lundi 12 novembre 2012** | | |
| Noël | samedi 22 décembre 2012 – lundi 7 janvier 2013 | | |
| Hiver | samedi 23 février 2013 lundi 11 mars 2013 | samedi 16 février 2013 lundi 4 mars 2013 | samedi 2 mars 2013 lundi 18 mars 2013 |
| Printemps | samedi 20 avril 2013 lundi 6 mai 2013 | samedi 13 avril 2013 lundi 29 avril 2013 | samedi 27 avril 2013 lundi 13 mai 2013 |
| Vacances d'été | Fin des cours : samedi 6 juillet 2013 | | |

* Deux demi-journées (ou un horaire équivalent), prises en dehors des heures de cours, seront dégagées, avant les vacances de la Toussaint, afin de permettre de prolonger la réflexion engagée lors de la journée de prérentrée. Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués. Lorsque les vacances débutent un samedi, pour les élèves qui n'ont pas cours ce jour-là, le départ a lieu le vendredi après les cours. L'année scolaire s'étend du jour de la rentrée des élèves au jour précédant la rentrée suivante.
** Deux ou trois demi-journées (pour les établissements qui ont cours le samedi) sont récupérées en juillet. Le temps complémentaire est récupéré le 3 avril et/ou le 22 mai.

---

**Zone A :** Caen, Clermont-Ferrand, Grenoble, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Rennes, Toulouse.
**Zone B :** Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Dijon, Lille, Limoges, Nice, Orléans-Tours, Poitiers, Reims, Rouen, Strasbourg.
**Zone C :** Bordeaux, Créteil, Paris, Versailles.
Les académies de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de La Réunion, de la Corse ont un calendrier différent, ainsi que Saint-Pierre-et-Miquelon.

Conception et réalisation : Bayard Service Edition Nord - tél. : 0320133660 - Couverture : A. Pinoges/Ciric - Dépôt légal : septembre 2012.

## Coupon à découper ou à photocopier

Nom : ❑ M. ❑ Mme ❑ Mlle .....

Prénom : .....

Adresse personnelle : .....

.....

Tél. : .....

E-mail : .....

❑ souhaite une information sur le Snec-CFTC.

❑ souhaite bénéficier des services du Snec-CFTC et adhérer au Snec-CFTC.

Document à retourner au : Snec-CFTC – 128, avenue Jean Jaurès – 93697 Pantin Cedex

ACCÉDEZ VITE AUX CHÈQUES-VACANCES

**Le saviez vous ?**
**Vous êtes de plus en plus nombreux à avoir accès aux Chèques-Vacances !**
**Renseignez-vous vite !**

**> Professionnels de l'éducation,** profitez d'une épargne **bonifiée** entre **10 et 30%.**

Pour toute information ou demande de formulaire :

- sur le site Internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
- par téléphone : N°Azur 0 811 65 65 25 Coût d'un appel local

SÉJOURS & TRANSPORTS · HÉBERGEMENT · RESTAURATION · CULTURE & DÉCOUVERTE · LOISIRS & DÉTENTE

**Utilisable toute l'année** pour vos week-ends, vos vacances et vos loisirs, partout en France et pour des séjours vers les pays membres de l'Union européenne chez nos **170 000 partenaires du tourisme et des loisirs.**

ancv
CHÈQUE-VACANCES

© Ilario Magali – TBWAPARIS

## GMF. L'ASSURANCE D'ÊTRE BIEN ENTOURÉ.

**Si les trois millions de sociétaires de la GMF sont aussi sereins, c'est qu'ils savent que leur mutuelle d'assurance partage avec le rugby les mêmes valeurs d'engagement et de solidarité. En bénéficiant de garanties plus performantes pour leur famille, leurs biens et leur épargne, ils ont ainsi la certitude d'être toujours bien entourés. C'est ça, une bonne assurance.**

GMF

Assurément Humain

**LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** - Société d'assurance mutuelle. Entreprise régie par le Code des assurances R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances, La Sauvegarde, Assistance Protection Juridique et GMF Vie - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.